

Mobiliteit van werknemers in krimpende beroepen

Citation for published version (APA):

Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W., & de Vries, R. (2011). Mobiliteit van werknemers in krimpende beroepen. In R. V. Gaalen, J. Sanders, W. Smits, & J. F. Ybema (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen* (pp. 117-130). CBS.

Document status and date:

Published: 01/01/2011

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

Taverne

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Mobiliteit van werknemers in krimpende beroepen

Didier Fouarge (ROA), Andries de Grip (ROA), Wendy Smits (CBS) en Robert de Vries (CBS)

- 7.1** Inleiding
- 7.2** Werkgelegenheidsontwikkeling
- 7.3** Scholingsparticipatie
- 7.4** Arbeidsmarktmobiliteit
- 7.5** Scholing en mobiliteit
- 7.6** Conclusies
- 7.7** Technische toelichting

Werknemers in krimpende beroepen lopen doorgaans een wat hoger risico op baanverlies. Bij of omscholing kan de arbeidsmarktpositie voor deze groep werknemers verbeteren. Het blijkt dat werknemers in krimpende beroepen vooral vaker scholing volgen die door de werkgever wordt betaald. Deze scholing vergroot de mobiliteit naar andere beroepen in de eigen organisatie maar verkleint de mobiliteit naar andere werkgevers.

7.1 Inleiding

Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is steeds minder gericht op baanzekerheid en steeds meer op werkzekerheid (WRR, 2007). Een baan voor het leven wordt steeds minder de norm en daarom moeten werknemers toegerust zijn met voldoende kennis en vaardigheden om bij (dreigend) baanverlies weer snel aan de slag te kunnen in een andere baan. De afnemende baanzekerheid treft vooral personen die werkzaam zijn in beroepen waarin sprake is van een structurele afname van de werkgelegenheid, bijvoorbeeld als gevolg van technologische ontwikkelingen en de globalisering van de economie. Als zij hun baan verliezen is de kans om in een zelfde beroep bij een andere werkgever aan de slag te komen gering. Daarbij komt dat in de meeste sectoren die kampen met een krimpende werkgelegenheid het gemiddelde opleidingsniveau van de werkenden relatief laag is (Fouarge et al., 2009), terwijl het gemiddelde opleidingsniveau relatief hoog is in de sterk groeiende sectoren.

Scholing kan van groot belang zijn voor werknemers in beroepen met een krimpende werkgelegenheid, omdat het hen perspectieven kan bieden voor nieuw werk in een ander beroep. In deze bijdrage gaan we in op de rol van post-initiële scholing in krimpende beroepen. Leidt scholing tot een hogere beroepsmobiliteit en minder risico op verlies van werk voor de werknemers in krimpende beroepen?

Hoewel de literatuur aangeeft dat informatie over de ontwikkeling van de relatieve vraag op beroepsniveau van belang is voor de beslissing van werknemers om al dan niet in hun eigen menselijk kapitaal te investeren (Shah & Burke, 2001), bestaat er geen uitgebreide literatuur over de vraag of werknemers die werkzaam zijn in krimpende beroepen meer in scholing investeren dan andere werknemers, om op deze manier hun kans op een andere baan te vergroten. Recent zijn enkele artikelen verschenen die inzicht geven in de ontwikkelingen in de beroepsmobiliteit in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten (Kambourov & Manoskii, 2004; Elliot & Lindley, 2006). Echter, in deze artikelen wordt niet expliciet de relatie met training gelegd.

Er zijn wel enkele studies die een relatie leggen tussen arbeidsmarktmobiliteit en scholing in het algemeen. Het gaat dan om baan-baanomobiliteit (Dearden et al., 1997; Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000; Gesthuizen & Dagevos, 2005), de transitie van werk naar werkloos-

heid (en andersom) (Blasco et al., 2008), of beide soorten mobiliteit (Chéron et al., 2009). Omdat de observatieperiode na het volgen van een training vaak kort is (één of twee jaar), of omdat er geen informatie beschikbaar is over de feitelijke loopbaan na afloop van de training, wordt er soms ook naar de relatie tussen de trainingsparticipatie en het baanzoekgedrag van werknemers gekeken in plaats van naar hun feitelijke mobiliteit (Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000; Sieben, 2007). Uit deze studies blijkt dat de relatie tussen training en loopbaanmobiliteit afhankelijk is van de bekostiging van de scholing. Scholing waar de werkgever voor betaalt verkleint de mobiliteit van werk naar werkloosheid en de baan-baanmobiliteit van werknemers, terwijl de scholing die de werknemer zelf betaalt de kans op mobiliteit ofwel vergroot, ofwel geen effect heeft op mobiliteit.

Effecten van scholing op mobiliteit

In dit hoofdstuk bekijken we in welke mate de relatie tussen scholing en mobiliteit verschillend is voor werknemers in krimpende en niet-krimpende beroepen. Eerst wordt ingegaan op de relatie tussen de werkgelegenheidsgroei en scholing. Proberen werknemers in krimpende beroepen hun kansen op (ander) werk te verbeteren door het volgen van scholing? Betalen ze deze scholing zelf of volgen ze vooral door de werkgever bekostigde scholing? Daarna gaan we in op het verband tussen scholing en arbeidsmarktmobiliteit voor werknemers in krimpende en niet-krimpende beroepen. We onderscheiden daarbij vier soorten arbeidsmarktmobiliteit:

1. een transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit,
2. een verandering van beroep bij dezelfde werkgever,
3. een verandering van beroep en een verandering van werkgever,
4. een verandering van werkgever binnen hetzelfde beroep.

We verwachten dat scholing de kans op een transitie naar werkloosheid of inactiviteit verkleint. Het effect van scholing op de kans om in een ander beroep, bij dezelfde of een andere werkgever, terecht te komen, hangt samen met de bekostiging van de scholing. Als de werkgever mogelijkheden ziet om de werknemer een andere functie in de eigen organisatie aan te bieden, zal de werkgever bereid zijn om een deel van de kosten van de scholing op zich te nemen (Smits, 2009). In dat geval profiteert immers niet alleen de werknemer maar ook de werkgever van de scholing. Door de werkgever bekostigde scholing zal dus vooral leiden tot meer interne mobiliteit (een verandering van beroep bij dezelfde werkgever) en minder externe mobiliteit (verandering van werkgever).

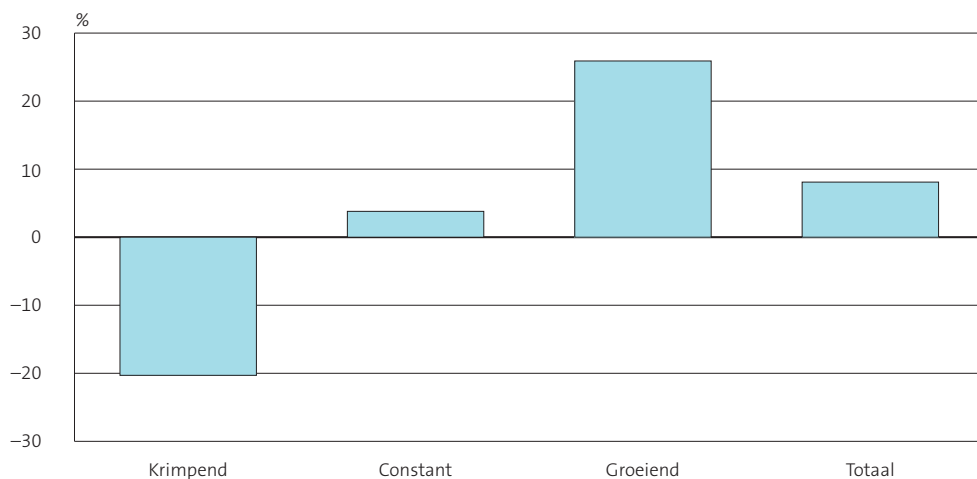
Scholing gericht op een ander beroep bij een andere werkgever zal de werknemer daarentegen over het algemeen zelf moeten bekostigen. We verwachten daarom dat de externe beroepsmobiliteit groter is als werknemers hun scholing zelf betalen. Om in hetzelfde beroep bij een andere werkgever aan de slag te gaan, zal in de regel weinig om- of bijscholing nodig zijn. De kans op een dergelijke transitie is voor werknemers in krimpende beroepen echter gering, omdat ook bij veel andere werkgevers de werkgelegenheid in die beroepen op het spel staat.

7.2 Werkgelegenheidsontwikkeling

Tussen 2004 en 2008 was er sprake van een conjuncturele opgang met een stijgende werkgelegenheid en een dalende werkloosheid. De werkzame beroepsbevolking is in die periode met 8,1 procent toegenomen. Dat komt neer op een gemiddelde groei van 1,7 procent per jaar. Deze werkgelegenheidsgroei was vanzelfsprekend niet gelijkmatig verdeeld over alle beroepen. Er is een groep beroepen met een min of meer constante werkgelegenheid in deze periode, een groep beroepen met een (sterk) dalende werkgelegenheid en een groep beroepen waarin de werkgelegenheid (sterk) is toegenomen (ROA, 2009). In deze bijdrage wordt van groeiende beroepen gesproken indien de gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsgroei in de periode 2004 en 2008 meer dan 3 procent bedroeg.¹⁾ Krimpende beroepen zijn beroepen waarin sprake was van een gemiddelde jaarlijkse krimp van 3 procent. De overige beroepen zijn als constant getypeerd.

In 2008 waren 447 duizend werknemers werkzaam in een krimpend beroep en ruim twee miljoen werknemers in een groeiend beroep. Dat is respectievelijk 6 procent en 28 procent van de werkgelegenheid. Daarbij is er sprake van een vrij grote werkgelegenheidsverschui-

7.2.1 Werkzame personen met een baan van minimaal 12 uur per week in krimpende en groeiende beroepen, ontwikkeling 2004–2008



Bron: CBS(EBB).

¹⁾ Voor de indeling in krimpende en groeiende beroepen is aangesloten bij de indeling die wordt gehanteerd in het informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt van het ROA. (zie ROA, 2009 en Cörvers et al., 2008). Er is steeds uitgegaan van de ontwikkeling van het aantal werkenden met een baan van minimaal 12 uur per beroep.

ving. In de krimpende beroepen bedroeg de werkgelegenheidsafname tussen 2004 en 2008 maar liefst ruim 20 procent, terwijl de werkgelegenheid in de groeiende beroepen met bijna 26 procent toenam (figuur 7.2.1).

Tabel 7.2.2 geeft een overzicht van de krimpende en groeiende beroepen in de periode 2004–2008. We zien vooral dat de werkgelegenheid is afgenomen in agrarische beroepen als agrarische hulparbeider en agrarische bedrijfschef, aan de agrarische sector gerelateerde beroepen als milieuhygiënist en agrarisch vertegenwoordiger en bij docenten landbouw en techniek. Bij technische beroepen krimpen vooral de grafische beroepen (grafisch productiepersoneel en grafische vakkrachten), de procestechnische beroepen (mechanisch operators en procestechnologen) en beroepen in de kledingindustrie (confectiearbeiders en schoen- en kleermakers) (De Grip en Dijkman, 2008). Verder valt op dat ook veel natuurwetenschappelijke beroepen, zoals laboratoriumassistent, laborant en natuurwetenschapper, met een krimpende werkgelegenheid kampen.

7.2.2 Krimpende en groeiende beroepen, 2004–2008

Krimpende beroepen	Groeiende beroepen
Docenten landbouw en techniek (1e gr. en WO)	Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2e graads)
Tolken, vertalers en schrijvers	Docenten economisch-administratieve vakken (2e graads)
Taalkundigen	Docenten sociale vakken (2e graads)
Agrarische hulparbeiders	Onderwijskundigen en pedagogen
Milieuhygiënisten en agrarisch vertegenwoordigers	Sportinstructeurs
Agrarische bedrijfschefs	Journalisten
Laboratorium-assistenten	Werktuigbouwkundigen
Laboranten	Architecten en bouwkundig projectleiders
Natuurwetenschappers	Materiaalkundigen
Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	Laders en lossers
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	Verplegenden en doktersassistenten
Grafisch productiepersoneel	Afdelingschefs zorginstelling
Grafische vakkrachten	Ondersteunende administratieve hulpkrachten
Mechanisch operators	Bedrijfschefs
Procestechnologen	Economen
Confectie-arbeiders	Productieplanners
Schoen- en kleermakers	Organisatiedeskundigen
Stewardessen	Accountants
Verpleeghulp en leerling-verpleegkundigen	Commercieel medewerkers (hoger)
Assistent accountants	Juristen
Verzekeringsagenten	Administratieve transportemployés
Juridisch, bestuurlijk medewerkers	Leidinggevers (hoger)
Café- en snackbarhouders	Managers (academisch)
	Informatici
	Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling
	Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid
	Vakkenvullers
	Interieurverzorgers
	Hulpkrachten horeca en verzorging
	Ziekenverzorgenden
	Verzorgend personeel

Bron: ROA.

Groeiende beroepen zijn vooral de hogere en wetenschappelijke beroepen in de richting bestuurlijk juridisch, economisch en administratief, gedrag en maatschappij. Bijvoorbeeld economen, organisatiedeskundigen, accountants, informatici, juristen en hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid. Ook de leidinggevende beroepen, beroepen in het onderwijs (docenten en onderwijskundigen) en beroepen in de zorg (o.a. verplegenden en doktersassistenten en ziekenverzorgenden) groeien sterk.

7.3 Scholingsparticipatie

In de periode 2004–2008 volgde jaarlijks gemiddeld 16 procent van de werknemers scholing. Onder werknemers in de krimpende beroepen lag dit percentage, zoals we verwachtten, inderdaad iets hoger, namelijk op 18 procent (tabel 7.3.1). Gemiddeld betaalde 23 procent van de werknemers die scholing volgden dit helemaal zelf, terwijl 77 procent van de scholing geheel of gedeeltelijk door de werkgever werd betaald. In tegenstelling tot de verwachting betalen werknemers in krimpende beroepen iets minder vaak zelf hun scholing, terwijl werknemers in groeiende beroepen juist iets vaker de scholing volledig zelf bekostigen. De verschillen zijn echter klein.

De kans dat een werknemer scholing volgt, hangt echter niet alleen af van het beroep waarin hij werkzaam is, maar ook van individuele kenmerken als leeftijd, geslacht en het behaalde opleidingsniveau. Het is bijvoorbeeld bekend dat oudere werknemers minder vaak scholing volgen dan jongere werknemers. Bovendien neemt de kans op scholing toe naarmate het opleidingsniveau hoger is (Bassanini et al., 2007). Daarom hebben we ook

7.3.1 Scholingsparticipatie per jaar van werknemers in krimpende, constante en groeiende beroepen, 2004/2008

	Scholingsparticipatie	w.v.	
		door werkgever betaald	zelf betaald
	%		
Krimpend beroepen	18	79	21
Constante beroepen	16	77	23
Groeiende beroepen	16	76	24

Bron: CBS(EBB).

7.3.2 Logit analyse van de kans op scholing, 2004–2008¹⁾

	Post-initiele scholing		Werkgever betaald		Werknemer betaald	
	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test	Odds ratio	Wald test
Werkgelegenheidsontwikkeling beroep						
Krimpend beroep	1,151	19,4***	1,152	16,5***	1,109	2,2
Groeiend beroep	1,031	2,2	1,059	6,7***	0,927	3,2*
Vrouw	1,038	3,6*	0,950	5,7**	1,422	77,0***
Herkomst (autochtoon is referentie)						
Westerse allochtoon	1,078	7,1***	1,039	1,5	1,192	10,0***
Niet-westerse allochtoon	1,205	25,0***	1,067	2,3	1,621	53,4***
Leeftijd	1,076	180,5***	1,101	245,1***	0,990	0,9
Leeftijd kwadraat	0,889	294,6***	0,867	342,9***	0,981	2,1
Opleidingsniveau (MBO =referentie)						
Basisonderwijs	0,583	84,8***	0,684	36,7***	0,316	55,0***
VMBO	0,657	263,2***	0,686	170,3***	0,605	87,0***
HBO	1,217	98,6***	1,206	74,4***	1,183	16,8***
WO	1,130	23,2***	1,126	18,3***	1,097	3,0*
Werkt in deeltijd	0,797	122,7***	0,708	221,3***	1,184	19,3***
Beroepsrichting (economie =referentie)						
Algemeen	0,469	250,5***	0,410	250,2***	0,781	8,2***
Docenten	1,330	86,9***	1,355	82,3***	1,164	6,1**
Agrarisch	0,706	26,5***	0,700	22,3***	0,793	2,8*
Betatechnisch	0,705	199,0***	0,738	129,8***	0,615	66,4***
Transport en logistiek	0,543	155,7***	0,483	169,5***	0,918	0,8
Paramedisch	1,106	13,3***	1,188	32,5***	0,882	4,9**
Taal en cultuur	0,860	1,8	0,709	6,4**	1,412	3,6*
Gedrag en maatschappij	1,170	24,6***	1,138	13,5***	1,227	11,3***
Zorg	0,804	29,7***	0,798	24,7***	0,873	3,2*
Management	0,982	0,1	1,003	0,0	0,840	1,8
N	147 544		147 544		147 544	
Nagelkerke R kwadraat	0,053		0,052		0,038	

Bron: CBS (EBB).

¹⁾ In de analyses wordt tevens gecontroleerd voor bedrijfsomvang, regio en jaar van interview.

* p<0,10; ** p<0,05; *** p<0,01.

een aantal multivariate analyses van de kans op scholing uitgevoerd. In sommige beroepen wordt, los van de werkgelegenheidsontwikkeling, meer aan scholing gedaan dan in andere beroepen, bijvoorbeeld omdat het voor het uitoefenen van het beroep noodzakelijk is dat de werknemer regelmatig bijscholing doet, zoals in paramedische beroepen. Om voor dit effect te corrigeren is beroepsrichting als controle variabele in de analyse mee-

genomen. In tabel 7.3.2 zijn de schattingsresultaten opgenomen van drie logitanalyses voor de relatie tussen de werkgelegenheidsontwikkeling en de scholingsparticipatie.²⁾

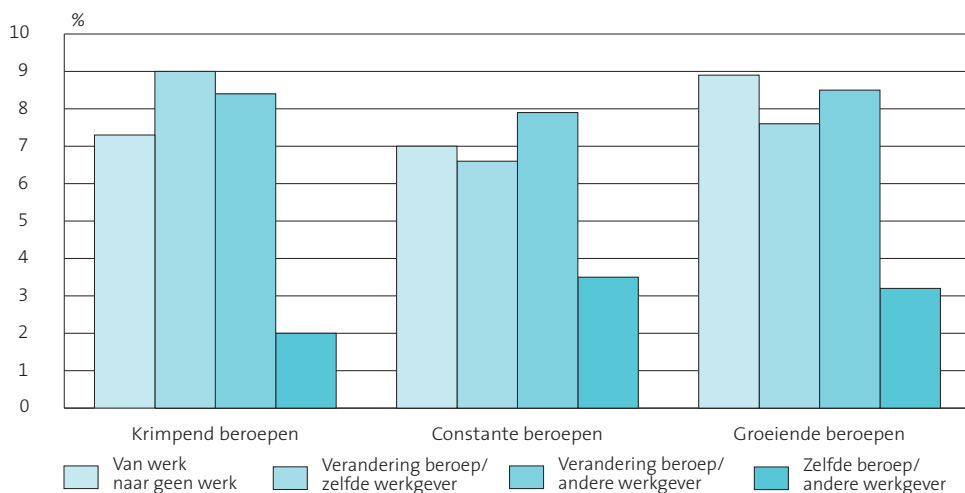
Uit de analyse naar de incidentie van scholing blijkt dat ook als wordt gecorrigeerd voor individuele kenmerken, werknemers in krimpende beroepen vaker scholing volgen dan werknemers in beroepen met een constante of groeiende werkgelegenheid. De tweede en derde analyse laten zien dat het hierbij gaat om door de werkgever bekostigde scholing. Werknemers in de krimpende beroepen volgen niet vaker scholing waarvoor ze zelf de kosten moeten dragen dan werknemers in constante beroepen. Verder valt op dat indien gecontroleerd wordt voor achtergrondkenmerken, ook werknemers in de groeiberoepen vaker door de werkgever bekostigd onderwijs volgen. Zij volgen echter minder vaak door hen zelf bekostigde scholing dan werknemers in beroepen met een constante of krimpende werkgelegenheid.

7.4 Arbeidsmarktmobiliteit

Figuur 7.4.1 laat zien dat werknemers in de krimpende beroepen vaker een transitie van werk naar geen werk doormaken dan werknemers in constante beroepen. Tussen 2004 en 2008 was gemiddeld 7,3 procent van de werknemers uit krimpende beroepen een jaar zonder werk, tegenover 7,0 procent van de werknemers die werkzaam waren in constante beroepen. Opvallend is dat de uitstroom voor werknemers in krimpende beroepen toch lager ligt dan voor werknemers in groeiende beroepen. Niet alle mensen die uitstromen van werk naar geen werk worden echter werkloos, een deel is niet meer actief op de arbeidsmarkt. Uit de achterliggende cijfers blijkt dat met name uitstromers uit krimpende beroepen vaak werkloos worden, uitstromers uit groeiende beroepen zijn vaker niet meer actief op de arbeidsmarkt. Verder blijkt dat werknemers in krimpende beroepen vaker dan werknemers in constante en groeiende beroepen in een ander beroep aan de slag gaan. Van de werknemers in krimpende beroepen is gemiddeld 9,0 procent een jaar later bij de eigen werkgever van beroep veranderd, van de werknemers in constante en groeiende beroepen is dat 6,6 procent en 7,6 procent. De kans om in hetzelfde beroep bij een andere werkgever terecht te komen is voor werknemers in krimpende beroepen beduidend kleiner dan voor werknemers in constante en groeiende beroepen.

²⁾ Bij een logitanalyse geeft de odds ratio aan hoe veel vaker een bepaalde uitkomst van de afhankelijke variabele (in dit geval scholing) wel dan niet voorkomt voor een bepaalde categorie (bijvoorbeeld werknemers werkzaam in krimpende beroepen).

7.4.1 Percentage werknemers in krimpende en groeiende beroepen dat een jaar later mobiel is, 2004–2005 tot en met 2008–2009



Bron: CBS (EBB).

7.5 Scholing en mobiliteit

In welke mate vergroot scholing de werkzekerheid voor werknemers in de krimpende en groeiende beroepen? Tabel 7.5.1 laat zien dat zowel in krimpende als groeiende beroepen de werknemers die scholing volgen minder vaak uitstromen naar werkloosheid of inactiviteit. Dit hangt vooral samen met scholing die door de werkgever is bekostigd. Door de werknemer zelf betaalde scholing lijkt juist samen te gaan met een toename van de uitstroom naar werkloosheid of inactiviteit. Hier is echter mogelijk sprake van een selectie-effect. Werkgevers investeren vooral in werknemers die zij graag willen behouden. Omgekeerd geldt dat mogelijk vooral werknemers die het risico lopen op baanverlies zelf gaan investeren in hun scholing. Werknemers die scholing hebben gevolgd zijn vaker intern mobiel. Dat geldt zowel voor werknemers die de scholing zelf hebben betaald, als voor werknemers van wie de scholing door hun werkgever is betaald. Bij werknemers in de groeiende beroepen en de beroepen met een constante werkgelegenheid gaat zelf bekostigde scholing samen met een hogere externe beroepsmobiliteit (verandering van werkgever en beroep), terwijl er bij door de werkgever betaalde scholing sprake is van een lagere externe beroepsmobiliteit. Ook voor werknemers in de krimpende beroepen is er een positieve samenhang tussen zelf bekostigde scholing en externe beroepsmobiliteit.

De mobiliteit naar een andere werkgever in het zelfde beroep is voor alle beroepen lager als een werknemer een door de werkgever bekostigde scholing heeft gevolgd en hoger als de werknemer zelf in scholing heeft geïnvesteerd. Dit is conform de verwachting vanuit de theorie van het menselijk kapitaal. Werkgevers zullen eerder investeren in de scholing van werknemers indien zij verwachten dat zij de vruchten van een dergelijke investering kunnen plukken, dat wil zeggen verwachten dat de werknemers niet naar een andere werkgever zullen overstappen. Wij zien desondanks dat een aanzienlijk percentage van de werknemers van werkgever verandert na het ontvangen van door de werkgever bekostigde scholing. Het is mogelijk dat werkgevers in een dergelijk geval de gemaakte kosten van scholing verhalen op de werknemers. Daar hebben wij echter geen gegevens over.

7.5.1 Percentage¹⁾ werknemers dat mobiel is vanuit groei- en krimpberoepen naar gevolgde scholing, 2004–2005 tot en met 2008–2009

	Van werk naar geen werk	Verandering beroep/ zelfde werkgever	Verandering beroep/ andere werkgever	Zelfde beroep/ andere werkgever
Krimpende beroepen				
Geen scholing	7,9	8,2	8,2	2
Scholing	4,8	11,4	9,8	2,3
<i>werkgever betaald</i>	3	11,7	8,1	1,1
<i>zelf betaald</i>	12	10,1	16,6	7,5
Constance beroepen				
Geen scholing	7,5	6,2	7,7	3,5
Scholing	4,3	9,2	9,1	3,3
<i>werkgever betaald</i>	2,9	9	7,2	2,8
<i>zelf betaald</i>	9,3	9,8	16	5,2
Groeiende beroepen				
Geen scholing	9,5	6,9	8,4	3,2
Scholing	5,7	10,6	9,5	3,5
<i>werkgever betaald</i>	3,6	10,2	7,5	2,7
<i>zelf betaald</i>	13,3	12,2	16,6	6,3

Bron: CBS (EBB).

¹⁾ Als percentage van alle werknemers die minimaal 12 uur werkzaam waren.

De gevonden relaties tussen scholing en mobiliteit kunnen, zoals gezegd, deels worden toegeschreven aan selectie-effecten. Werkgevers zullen met name investeren in de scholing van werknemers die ze willen behouden en dit zijn in de regel vaker jonge en hoger opgeleide werknemers. Bij de door de werknemer zelf betaalde scholing is er bovendien in sterke mate sprake van zelfselectie. Alleen werknemers die verwachten profijt te hebben van de scholing zijn bereid daarin te investeren. We hebben ook een aantal multivariate

7.5.2 Logitmodellen voor verschillende soorten transities op de arbeidsmarkt, 2004–2005 tot en met 2008–2009

	transitie van werk naar werkloosheid of inac- tiviteit		verandering van beroep zelfde werkgever		verandering van beroep, andere werkgever		zelfde beroep, andere werkgever	
	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test	odds ratio	wald test
Werkgelegenheidsontwikkeling beroep								
Krimpend beroep	1,228	12,6***	1,178	8,1***	1,119	4,5**	0,709	15,0***
Groeiend beroep	0,998	0,0	1,133	11,6***	1,026	0,6	0,914	3,4*
Post-initiele scholing								
Door werkgever betaalde scholing	0,539	68,9***	1,379	53,8***	0,894	5,7**	0,799	10,9***
Zelf betaalde scholing	1,456	19,4***	1,576	32,9***	2,053	133,1***	1,245	4,5**
Interactie scholing en werkgelegenheidsontwikkeling								
Krimpend beroep * door werkgever betaalde scholing	0,814	0,7	0,980	0,0	0,884	0,7	0,454	5,0**
krimpend beroep * zelf betaalde scholing	1,190	0,4	0,807	0,6	0,805	0,9	1,289	0,4
Groeiend beroep * door werkgever betaalde scholing	1,066	0,2	1,029	0,1	0,938	0,6	1,178	1,8
Groeiend beroep * zelf betaalde scholing	1,390	5,4**	1,196	1,8	1,021	0,0	1,452	4,4**
Vrouw	1,153	18,6***	0,881	15,3***	0,864	25,7***	0,836	17,3***
Herkomst (autochtoon is referentie)								
Westerse allochtoon	1,353	45,8***	1,081	2,9*	1,177	15,1***	1,031	0,2
Niet-westerse allochtoon	1,963	146,7***	1,009	0,0	1,136	6,1**	1,293	12,5***
Leeftijd	0,625	5 369,2***	0,982	4,7**	0,910	172,5***	0,919	72,3***
Leeftijd kwadraat	1,797	5 365,5***	0,981	3,1*	1,036	13,4***	1,042	9,6***
Opleidingsniveau (MBO =referentie)								
Basisonderwijs	1,066	1,3	0,843	4,4**	1,031	0,2	1,105	1,2
VMBO	0,967	1,1	0,915	5,3**	0,985	0,2	1,088	3,5*
HBO	0,881	9,5***	1,199	29,5***	1,232	42,0***	1,013	0,1
WO	0,980	0,1	1,234	25,4***	1,379	60,6***	1,654	78,5***
Werkt in deeltijd	2,061	553,8***	1,106	8,7***	1,036	1,4	0,971	0,5
Beroepsrichting (economie =referentie)								
Algemeen	1,548	76,5***	0,934	1,3	1,366	42,0***	1,027	0,1
Docenten	0,663	40,8***	0,587	72,2***	0,351	217,7***	0,672	20,3***
Agrarisch	1,073	0,6	0,713	9,1***	0,726	13,8***	0,857	1,7
Betatechnisch	0,914	4,3**	0,766	44,8***	0,781	48,6***	0,950	1,0
Transport en logistiek	1,096	2,0	0,560	53,6***	0,775	16,0***	1,810	73,2***
Paramedisch	0,552	105,4***	0,462	186,7***	0,383	258,3***	1,273	15,5***
Taal en cultuur	1,203	1,2	0,885	0,4	0,592	7,1***	1,538	4,9**
Gedrag en maatschappij	0,802	10,9***	0,956	0,7	0,843	10,5***	1,093	1,4
Zorg	0,978	0,1	0,901	2,9*	0,898	3,8*	1,017	0,0
Management	0,989	0,0	1,237	8,2***	1,159	3,0*	0,585	9,4***
N	135 350		134 682		136 515		131 762	
Nagelkerke R kwadraat	0,179		0,043		0,112		0,066	

Bron: CBS (EBB).

¹⁾ In de analyses wordt tevens gecontroleerd voor bedrijfsomvang, regio en jaar van interview.

* p<0,10; ** p<0,05; *** p<0,01

analyses voor de kans op arbeidsmarktmobiliteit uitgevoerd, zodat in ieder geval wordt gecorrigeerd voor selectie op basis van waarneembare individuele kenmerken.³⁾ Ook is het van belang om voor de beroepsrichting te corrigeren, omdat de mobiliteit, los van de werkgelegenheidsontwikkelingen, sowieso sterk verschilt tussen de diverse beroepen.

Met zelfbetaalde scholing meer mobiliteit

Tabel 7.5.2 geeft de resultaten van de logitanalyses van de kans op verschillende soorten arbeidsmarktmobiliteit. Bij elke analyse is de groep immobiele werknemers de referentiegroep. Ook als wordt gecorrigeerd voor individuele kenmerken, hebben werknemers in krimpende beroepen een grotere kans om werkloos te worden of de beroepsbevolking te verlaten. Maar ze hebben ook een grotere kans om van beroep te veranderen, zowel bij de eigen werkgever als bij een andere werkgever. Daarentegen hebben ze een kleinere kans om in hetzelfde beroep bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Het beroep waarin zij werkzaam zijn is immers krimpend. Door de werkgever betaalde scholing verkleint de kans om werkloos te worden, het vergroot de kans om bij dezelfde werkgever naar een ander beroep door te stromen en verkleint de kans om bij een andere werkgever in dienst te komen. Zelf betaalde scholing vergroot daarentegen alle soorten mobiliteit, ook de mobiliteit van werk naar werkloosheid of inactiviteit. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat met name werknemers met een groot risico op baanverlies bereid zijn om zelf in hun scholing te investeren. Het is echter geen garantie tegen werkloosheid.

De effecten van scholing verschillen nauwelijks tussen werknemers in krimpende, constante en groeiende beroepen. Wel blijkt dat het negatieve effect van door de werkgever betaalde scholing op de mobiliteit naar hetzelfde beroep bij een andere werkgever sterker is voor werknemers in krimpende beroepen. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat voor deze groep de door de werkgever betaalde scholing zelden gericht is op het huidige beroep, terwijl de scholing van werknemers in groeiberoepen dat vaak wel zal zijn.

7.6 Conclusies

In dit onderzoek hebben wij gekeken naar de scholingsparticipatie in de beroepen met een krimpende werkgelegenheid en het effect van deze scholing op de beroepsmobiliteit. Gezien het belang van de beroepsmobiliteit en de daarmee deels samenhangende sectorale

³⁾ Er vindt vanzelfsprekend ook selectie plaats op basis van kenmerken die de onderzoeker niet waarneemt of onvoldoende waarneemt, zoals inzet, motivatie en persoonlijkheidskenmerken (zie Fouarge et al., 2010). Op basis van de Enquête Beroepsbevolking is het moeilijk om adequaat in te gaan op het probleem van selectie in scholing.

mobiliteit in de Europese werkgelegenheidsstrategie is deze invalshoek relevant voor het overheidsbeleid. De relevantie wordt onderstreept doordat processen van technologische ontwikkeling en globalisering de werkgelegenheid in sommige sectoren en beroepen structureel flink onder druk zet, terwijl het de werkgelegenheid in andere beroepen juist sterk stimuleert. Hierdoor is sprake van grote verschuivingen in de werkgelegenheid.

Het blijkt dat, dat indien rekening wordt gehouden met de invloed van individuele kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, werknemers in krimpende beroepen vaker scholing volgen die door de werkgever wordt betaald dan werknemers in de groeiende beroepen en beroepen met een constante werkgelegenheid. De schattingsresultaten laten ook zien dat scholing die wordt bekostigd door werkgevers de interne mobiliteit naar andere beroepen binnen de organisatie vergroot, maar de externe mobiliteit van werknemers verkleint. Voor de werknemer betekent dit dat de kans op baanverlies minder wordt, maar dat de werkzekerheid op de wat langere termijn niet per se groter wordt, omdat de huidige werkgever mogelijk over enige tijd weer een reorganisatie moet doorvoeren, of zelfs failliet kan gaan. Werknemers die weinig vaardigheden hebben opgedaan die van nut zijn om elders aan de slag te gaan, lopen dan toch het risico om werkloos te worden. Dit risico is vooral groot in beroepen waar de werkgelegenheid structureel krimpt en het meest pregnat in tijden van economische crisis.

Investeren in de eigen scholing leidt daarentegen wel tot een grotere externe mobiliteit, al blijkt het werkloosheid niet altijd te kunnen voorkómen. Dergelijke investeringen passen in een algemene strategie van investeren in de eigen *employability*. Dat zou ervoor kunnen pleiten om met name werknemers in krimpende beroepen te stimuleren om zelf meer in scholing te investeren.

7.7 Technische toelichting

Data en methode

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2004 tot en met 2009. De EBB is een roterend panelonderzoek onder een steekproef van ongeveer 65 duizend huishoudens per jaar. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Na het eerste *face-to-face* interview volgen nog vier telefonische vervolginterviews. Tussen elk interview zit ongeveer drie maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om de dynamiek op de arbeidsmarkt in kaart te brengen (Bierings et al., 2009; Kerkhofs et al, 2009). De EBB bevat uitgebreide informatie over het beroep, de werkkring (bedrijf en bedrijfssector) en opleidingsachtergrond van werkenden. We beperken ons onderzoek tot werkenden

in loondienst met een baan van 12 uur of meer per week. Werkenden die tegelijkertijd een voltijdopleiding volgen, worden buiten beschouwing gelaten.

De arbeidsmarktmobiliteit wordt gemeten door de arbeidssituatie tijdens het vijfde interview te vergelijken met de situatie tijdens het eerste interview, een jaar eerder. In elk van de vervolginterviews wordt gevraagd of de respondent nog steeds in dezelfde werkkring werkzaam is als in het voorafgaande interview. Als een respondent aangeeft in een andere werkkring te werken, dan wordt het beroep opnieuw gevraagd. Als de respondent niet van werkkring is veranderd, wordt gevraagd of hij of zij nog steeds in hetzelfde beroep werkzaam is. Veranderingen van beroep worden gemeten op basis van de Standaard Beroepen-classificatie (SBC 1992) van het CBS. Om de beroepsmobiliteit zo goed mogelijk te traceren, maken we gebruik van het laagste aggregatieniveau (5-digit). Als het beroep tijdens het vijfde interview anders is dan het beroep tijdens het eerste interview is er sprake van een verandering van beroep.

In de EBB is informatie beschikbaar over de scholing die op het moment van het eerste interview of (in het geval van korte cursussen met een duur van minder dan zes maanden) vier weken daaraan voorafgaand is gevolgd. Dat betekent dat vooral deelname aan korte cursussen waarschijnlijk iets wordt onderschat. In de EBB is ook gevraagd of de scholing door de werknemer zelf, of door de werkgever is betaald en of de cursus in werktijd heeft plaatsgevonden. In dit hoofdstuk kijken we alleen naar post-initiële scholing, dat wil zeggen scholing die wordt gevolgd nadat met het initieel onderwijs heeft verlaten.